

El Síndrome de *Burnout* en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado



Zamanda Correa-Correa

Profesor de planta tiempo completo, Universidad del Cauca, Popayán, Colombia

Resumen

Objetivos: Analizar la relación entre *burnout* y una serie de variables sociodemográficas, causas y consecuencias del síndrome, en profesores universitarios de los sectores público y privado de la ciudad de Popayán. **Métodos:** La población pertenece a los sectores público y privado, tanto de sexo masculino como femenino, con edades entre los 20 y los 60 años. Se evaluaron con el Cuestionario Breve de *Burnout*, validado para Latinoamérica y para profesores. Es un estudio cuantitativo transversal; para analizar los datos se utilizan estadísticas descriptivas y la prueba de *chi* cuadrado, se aceptaron niveles de significación estadística de $p < 0.05$. El análisis es univariado y bivariado. **Resultados:** Los resultados indican una baja presencia del síndrome de *burnout* en esta población. Se encuentra una frecuencia del 9% de alta despersonalización en el sector privado y del 12% en el sector público, es decir que estos docentes han desarrollado insensibilidad hacia los receptores de sus servicios, y frecuencias del 16% y del 10% de altas consecuencias físicas y del 9% y 10% de altas consecuencias sociales, en los sectores privado y público, respectivamente. El análisis bivariado demuestra la asociación significativa de diversos factores. **Conclusión:** Existe una baja presencia de síndrome de *burnout* en esta población. Las variables que están altamente asociadas con la dimensión despersonalización y las consecuencias físicas y sociales, tanto en el sector público como el privado son: número de horas que se labora en la semana y tiempo que se lleva en la universidad y en el mismo cargo. Sólo en el sector público, en un mínimo porcentaje, los profesores presentaron antecedentes del síndrome y consecuencias psicológicas.

Abstract

Objective: To analyze the relationship between *burnout* and a number of sociodemographic variables, the causes and consequences of the syndrome, in university professors in the public and private sectors of the city of Popayan. **Methods:** The population, both male and female, belongs to both the public and private sectors and is aged between 20 and 60. For evaluation purposes, the Brief Questionnaire of *Burnout*, validated for Latin America and for teachers, was used in a cross-sectional study. Descriptive statistics and chi-square test were used for data analysis. A statistical significance level of $p < 0.05$ was accepted for both univariate and bivariate analysis. **Results:** The results indicate low *burnout* syndrome frequency in the study population, with a frequency of 9% of high depersonalization in the private sector and 12% in the public sector, i.e., these teachers developed a degree of insensitivity to those receiving their services, and 16% and 10% frequencies for high physical consequences, and 9% and 10% frequencies for high social impact in private and public sectors, respectively. Bivariate analysis revealed a significant association of several factors. **Conclusions:** The results indicated low *burnout* syndrome frequency in this population. The variables that are highly associated with depersonalization and its physical and social consequences, in both public and private sectors, are: number of working hours per week, and time spent at college and in the same position. It was only in the public sector that a minimum percentage of teachers had a history of the syndrome and the psychological consequences.

Introducción

En los últimos años, conceptos como globalización, impacto en la economía, privatización de empresas, avances tecnológicos acelerados, flexibilización laboral, etcétera, han dado paso a nuevas formas de concebir el desarrollo económico,¹⁻³ generando cambios en las estructuras organizacionales y ocupacionales, trayendo consecuencias favorables y desfavorables y contribuyendo a las desigualdades presentes en el campo laboral, concretamente en el bienestar psicosocial de los trabajadores.⁴

El síndrome de *burnout* o "síndrome de estar quemado" por el trabajo es una entidad derivada de la interacción del individuo con determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo que puede aparecer cuando no se protege adecuadamente al trabajador o no se adapta el trabajo a la persona. Se puede dar exclusivamente en las profesiones de ayuda o de servicios hu-

manitarios, por las excesivas demandas emocionales externas e internas imposibles de satisfacer, que producen una vivencia de fracaso personal después de otorgar al trabajo una carga emocional excesiva. El *burnout* se caracteriza por un agotamiento emocional extremo, la despersonalización en el trato con las personas y la ausencia de realización personal en el trabajo.⁵

Pines, Arosón y Kafry definen el síndrome de *burnout* como un estado de agotamiento físico, emocional y mental a consecuencia de la sobreimplicación laboral y de las demandas emocionales de trabajo.⁶ Fernández afirma que el síndrome de *burnout* se produce como consecuencia del estrés crónico y se caracteriza por "cansancio emocional", "despersonalización" y disminución del sentimiento de "realización profesional".⁷ Maslach y Jackson⁸ evalúan el síndrome de *burnout* como un proceso y lo definen como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización

personal, que puede presentarse entre individuos que trabajan con personas.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, este estudio retoma el modelo propuesto en 1988 por Leiter y Maslach, quienes consideran que los sentimientos de agotamiento emocional son el elemento central del síndrome, y de estos se desencadenan la despersonalización y posteriormente la baja satisfacción laboral.⁶⁻⁸

Estudios sobre *burnout* llevados a cabo en el sector educación, como el realizado por Viloria y Paredes,⁹ han demostrado que el profesorado parece ser especialmente vulnerable a este problema, debido a la presión a la que los profesores se ven sometidos por intentar responder a la diversidad de demandas, al tener que exigirse cada vez más a sí mismos y presentar cada vez más sintomatología asociada con este síndrome, por lo que son cada vez más frecuentes las licencias por estrés, el ausentismo, la depresión y el agotamiento.

Acceda a este artículo en siicsalud

Código Respuesta Rápida (Quick Response Code, QR)



+ Bibliografía completa, especialidades médicas relacionadas, producción bibliográfica y referencias profesionales de la autora.

En el Cauca se han realizado investigaciones con trabajadores del área asistencial que pertenecen al sector salud y en fisioterapeutas del municipio de Popayán; no se conocen datos sobre la presencia del síndrome en el personal docente universitario.¹⁰

En el presente estudio se evalúa y compara el síndrome de desgaste profesional o *burnout* en los profesores de una universidad pública y dos universidades privadas de Popayán, en los años 2008 y 2012, a través de las diferentes fases del proceso, sin centrarse exclusivamente en el síndrome, sino incluyendo elementos antecedentes y consecuentes, utilizando el CBB o Cuestionario Breve de *Burnout*.¹¹

El CBB considera procesos de tipo cognitivo implicados en el *burnout*, consistentes en la pérdida de expectativas y del contexto justificativo del propio trabajo, así como aspectos conductuales como la implicación laboral personal. Este enfoque multiprocesal permite una aproximación más compleja y real al problema del desgaste profesional.

Métodos

Participantes

En la primera fase del estudio participaron 44 profesores (52% mujeres) de las dos universidades privadas de Popayán, con una media de edad de 35 años (DT = 8.1), la mayoría con pareja habitual (86%) y con estudios de posgrado (98%). Con una experiencia laboral de 6 a 10 años (41%) que, además, lleva de 1 a 5 años en la institución y en el mismo cargo (61%) y que trabajan entre 48-63 horas/semana (43%). La mayoría de los participantes (75%) dedica más de las tres cuartas partes de su jornada laboral a interactuar con los estudiantes. El 91% de los profesores manifestaron realizar actividades propias de su labor en su hogar. Se completa esta fase con toda la población.

En la segunda fase, de la población de 592 profesores de la universidad pública, participaron 233 profesores, una muestra con un intervalo de confianza (IC) del 95%, $\alpha = 5$ y $z = 1.959963985$, el 61% hombres, con una media de edad de 43 años (DT = 8.079), la mayoría con pareja habitual (79%) y con estudios de posgrado (94%). Con una experiencia laboral de más de 15 años (41%) y de 11 a 15 años (31%) y que, además, lleva de 6 a 10 años en la institución y en el mismo cargo (49%) y entre 11 y 15 años (31%) y que trabajan entre 32-47 horas/semana (63%). La mayoría de los participantes (54%) dedica más del 75% de su jornada laboral a interactuar con los estudiantes. El 91% de los profesores manifestaron realizar ac-

tividades propias de su labor en el hogar. Previo consentimiento informado, se tuvo como criterio de inclusión que el seleccionado perteneciera a la planta de la institución universitaria. Se excluyó a los profesores que estaban en situación de incapacidad/licencia, que no estuviesen dispuestos a completar el cuestionario y profesores de hora cátedra y ocasionales.

Procedimiento

Se aplicó la técnica de encuesta individual autodiligenciada, con el acompañamiento de un monitor en las universidades privadas y de estudiantes del programa de administración de empresas en la universidad pública. La recolección de información se realizó con el CBB, que consta de 21 ítems integrados en tres bloques teóricamente diferenciados.

El primer bloque del cuestionario CBB está constituido por los antecedentes del *burnout*: características de la tarea, tedio y organización. El segundo bloque integra los tres factores del síndrome recogidos en el *Maslach Burnout Inventory* (MBI).⁹ Finalmente, en el tercer bloque, las consecuencias del *burnout*, atendiendo a las consecuencias físicas, las consecuencias sobre el clima familiar y el rendimiento laboral, aspectos todos ellos que han sido recogidos en la literatura sobre el tema.¹⁵ En todas las escalas el rango de respuesta es de 1 a 5.

La fiabilidad que presenta el cuestionario en la escala global del síndrome es de $\alpha = 0.7413$ (9 ítems), un índice aceptable. Los estudios psicométricos revelan que es un instrumento válido para la evaluación global del síndrome de *burnout*. Es importante señalar que al analizar su consistencia, muestra resultados similares al MBI.¹⁵

Se realizó un análisis descriptivo de medidas de tendencia central, frecuencias, prueba de *chi* al cuadrado para variables cualitativas y cuantitativas. Los resultados se consideraron significativos cuando el estadístico resultara menor que 0.05 ($p < 0.05$). Para los análisis estadísticos se utilizó el programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versión 15.0.

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de los análisis de los datos recolectados en las dos fases del estudio.

Análisis antecedentes, síndrome de burnout y consecuentes

Este análisis permitió identificar los niveles alcanzados por los profesores, discriminando los que puntúan alto de los que puntúan bajo.

Respecto de los antecedentes del *burnout*, se encontró que la mayoría de los profesores de los sectores privado y público (91% y 95%, respectivamente) se encuentran a gusto con las tareas que realizan; hasta 36 (82%) de los profesores del sector privado tuvieron niveles negativos de organización, comportamiento similar que siguió el sector público, puesto que 198 profesores (94%) están a gusto con los aspectos funcionales de la organización. A diferencia del sector privado, los profesores del sector público presentan un porcentaje poco representativo (3%) de profesores que no están a gusto con el apoyo que le proporcionan el jefe inmediato y los compañeros de trabajo, así como con las relaciones personales, y un porcentaje muy mínimo (1%) de profesores con niveles positivos de tedio, es decir cuyo trabajo actual carece de interés.

En cuanto al síndrome, se encontraron diferencias en las dimensiones agotamiento y realización personal, dado que un número minoritario de profesores del sector público presentaron niveles positivos (1% y 3%, respectivamente). En general consideran que su trabajo ofrece escasos retos personales y están poco interesados por el desarrollo profesional. Sin embargo, la mayoría de los profesores (96% sector privado y 91% sector público), expresaron una realización personal elevada, según el CBB.

En la dimensión despersonalización se observa un comportamiento similar en los profesores de los dos sectores, dado que un total de 9% (privado) y 12% (público) presentaron niveles positivos de despersonalización, manifestando exigencias excesivas y comportamientos irritantes por parte de los usuarios, por lo que procuran despersonalizar las relaciones con ellos.

Respecto de los consecuentes de *burnout*, se encontró que un 34% de profesores del sector privado obtuvieron niveles positivos en los factores físicos; un comportamiento similar se observó en el sector público, donde se encontró un 37% de profesores con niveles positivos. Estos profesores consideran que el trabajo que realizan repercute en su salud personal, ya que manifiestan dolores de cabeza, insomnio, etcétera.

En cuanto a los factores sociales, no se observan diferencias significativas, dado que sólo el 9% de los profesores del sector privado tuvieron niveles positivos (nivel medio alto), similar al sector público (9%), aunque en este sector se presentó un total de dos profesores (1%) con nivel alto. Estos profesores consideran que el trabajo está afectando sus relaciones familiares y personales.

Tabla 1. Dimensiones de los antecedentes, síndrome de *burnout* y consecuencias en la población de profesores de los sectores público y privado de Popayán, Colombia.

Bloque evaluado	Dimensión	Categorías	Sector privado Puntaje		Sector público Puntaje	
			n	%	n	%
Antecedentes <i>burnout</i>	Características tarea	Bajo	19	43	113	49
		Medio Bajo	21	48	106	46
		Medio	4	9	14	6
	Organización	Bajo	17	39	72	40
		Medio Bajo	19	43	126	54
		Medio	8	18	27	12
	Tedio	Medio Alto	0	0	8	3
		Bajo	13	30	61	26
		Medio Bajo	26	59	145	62
		Medio	5	11	25	11
		Medio Alto	0	0	2	1
Síndrome <i>burnout</i>	Agotamiento	Bajo	12	27	64	28
		Medio Bajo	24	55	121	52
		Medio	8	18	46	20
		Medio Alto	0	0	2	1
	Despersonalización	Bajo	2	4	8	3
		Medio Bajo	17	39	92	40
		Medio	21	48	104	45
		Medio Alto	4	9	29	12
	Realización personal	Bajo	20	46	126	54
		Medio Bajo	22	50	86	37
		Medio	2	4	13	6
		Medio Alto	0	0	8	3
Consecuencias <i>burnout</i>	Físicas	Bajo	3	7	14	6,0
		Medio Bajo	9	20	54	23
		Medio	17	39	79	34
		Medio Alto	8	18	63	27
		Alto	7	16	23	10
	Sociales	Bajo	20	45	80	34
		Medio Bajo	6	14	79	34
		Medio	14	32	50	22
		Medio Alto	4	9	22	9
		Alto	0	0	2	1
	Psicológicas	Bajo	22	50	72	31
		Medio Bajo	13	30	83	36
		Medio	9	20	61	26
		Medio Alto	0	0	11	5
		Alto	0	0	6	3

A diferencia del sector privado, en el sector público se encontró un 8% de profesores con niveles positivos en los factores psicológicos, aduciendo que su menor rendimiento se debe a los problemas en su trabajo (Tabla 1 y Figura 1).

Correlación entre variables

En los profesores del sector público se realiza un cruce entre las variables del perfil sociodemográfico y ocupacional con las dimensiones que puntuaron medio-alto y alto, como son organización, tedio, agotamiento, despersonalización y realización personal. Mediante la prueba de *chi* cuadrado se encontró la dimensión despersonalización que se asocia significativamente ($p < 0.05$)

con la variable tiempo que lleva en la misma universidad, perteneciendo 17 profesores (7%) al grupo que lleva vinculado con la institución universitaria más de 10 años. De igual manera, se encontró una relación estadísticamente significativa entre esta dimensión y la variable horas laboradas en la semana; la mayoría de estos profesores (8%), laboran 48 horas a la semana.

En el sector privado, la única dimensión que obtuvo un puntaje medio alto fue despersonalización, y mediante la prueba de *chi* cuadrado se encontró que se asocia significativamente ($p < 0.05$) con la variable horas laboradas en la semana; la mayoría de estos profesores (9%) labora 48 horas a la semana (Tabla 2).

Al realizar un cruce entre las variables del perfil sociodemográfico y ocupacional con los consecuentes físicos, en el sector privado, la prueba de *chi* cuadrado mostró que existe una asociación significativa ($p < 0.05$), entre estos y las variables sexo y tiempo de experiencia, el 27% de los profesores de sexo masculino tenían una experiencia de 1 a 5 años (16%). A diferencia del sector público, la prueba de *chi* cuadrado mostró que existe una asociación significativa ($p < 0.05$) entre los consecuentes físicos y las variables vinculación laboral, tiempo que lleva en la misma universidad, tiempo que lleva en el mismo cargo y horas laboradas en la semana, la mayoría de los profesores vinculados son de tiempo completo, laboran 48 horas se-

manales (24%), están vinculados con la universidad y en el mismo cargo más de 10 años (22%) (Tabla 2).

Respecto de las consecuencias sociales del *burnout*, la prueba de *chi* cuadrado, puso de manifiesto en el sector privado que existe una asociación

significativa ($p < 0.05$) entre estas consecuencias y las variables sexo, tiempo que lleva en la misma universidad y tiempo que lleva en el mismo cargo; estos profesores son del sexo femenino y tienen una experiencia en la universidad de entre 6 y 10 años (7%). Es-

tos resultados coinciden parcialmente con los obtenidos en el sector público, dado que la prueba de *chi* cuadrado, mostró que existe una asociación significativa ($p < 0.05$) entre estos consecuentes y las variables tiempo que lleva en la misma universidad y tiempo que

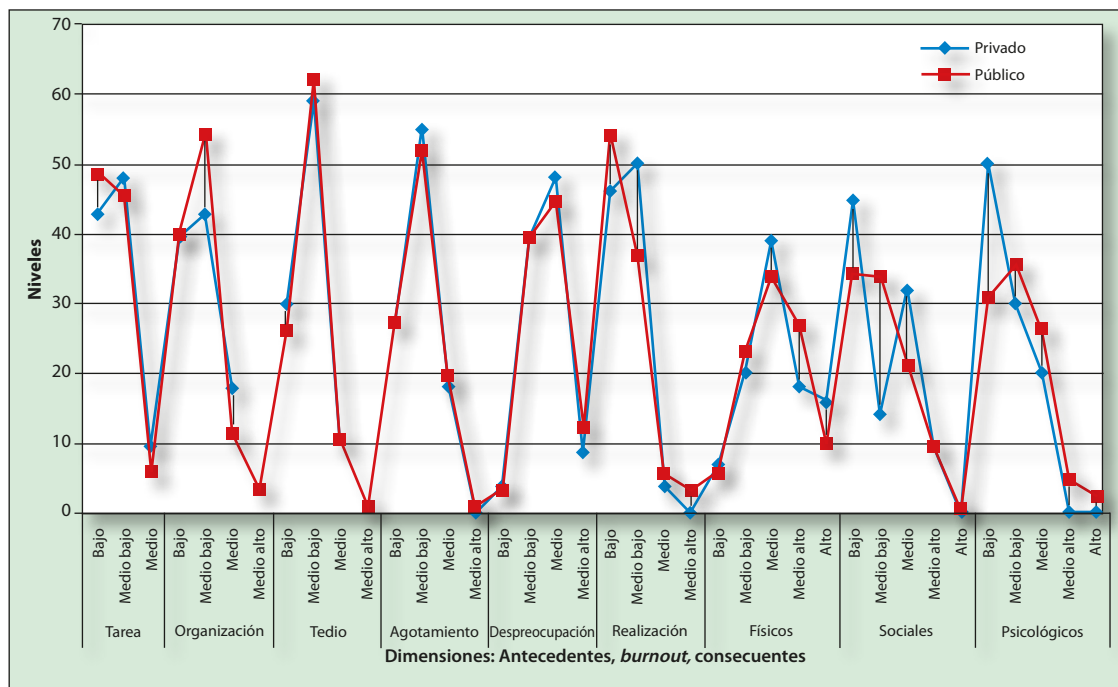


Figura 1. Comparación de dimensiones de los antecedentes, síndrome de *burnout* y consecuentes en la población de profesores de los sectores público y privado de Popayán, Colombia.

Tabla 2. Dimensiones evaluadas y significación observada según variables sociodemográficas y ocupacionales.

Variables	Categorías	Despersonalización						Físicos			Sociales		
		Público			Privado			Público			Privado		
		n	%	χ^2	n	%	χ^2	n	%	χ^2	n	%	χ^2
Grupos de edad	20-40	10	4	0.751	3	7	0.744	41	18	0.608	6	3	0.627
	41-65	19	8		1	2		45	19		18	8	
Sexo	Masculino	14	6	0.195	3	7		48	21	0.721	18	8	0.088
	Femenino	15	6		1	2		38	16		6	3	
Relaciones personales	Pareja habitual	19	8	0.250	3	7	0.475	65	28	0.775	21	9	0.524
	Sin pareja habitual	5	2		1	2		9	4		3	1	
	Sin pareja	5	2		0	0		12	5		0	0	
Vinculación laboral	Tiempo completo	19	8	0.257	4	9	0.081	55	24	0.008	16	7	0.428
	Medio tiempo	10	4		0	0		31	13		8	3	
Tiempo misma universidad	Menos 1 año	0	0	0.033	0	0	0.428	0	0	0.011	0	0	0.000
	1-5 años	0	0		4	9		0	0		0	0	
	6-10 años	12	5		0	0		51	22		8	3	
	Más 10 años	17	7		0	0		35	15		16	7	
Tiempo mismo cargo	Menos 1 año	0	0	0.129	0	0	0.598	0	0	0.004	0	0	0.000
	1-5 años	0	0		4	9		0	0		0	0	
	6-10 años	12	5		0	0		51	22		8	3	
	Más 10 años	17	7		0	0		35	15		16	7	
Horas labor semana	16-31 h/sem	10	4	0.016	0	0	0.007	31	13	0.016	8	3	0.552
	48 h/sem	19	8		4	9		55	24		16	7	
Interacción beneficiarios	$\geq 75\%$ jornada	12	5	0.394	3	7	0.946	55	24	0.436	24	10	0.381
	50% jornada	10	4		1	2		22	9		0	0	
	$\leq 30\%$ jornada	7	3		0	0		9	4		0	0	
Labores del cargo en casa	Sí	29	12	0.276	4	9	0.507	82	35	0.118	24	10	0.460
	No	0	0		0	0		4	2		0	0	

lleva en el mismo cargo; estos profesores estaban vinculados por más de 20 años (7%) (Tabla 2).

Discusión

Los resultados del presente estudio muestran que, respecto de los antecedentes de *burnout*, los evaluados se sienten identificados con su trabajo, conocen su alcance y gustan del ambiente laboral, perciben las tareas que realizan como motivadoras, es decir que en general no manifiestan factores estresantes de elevada intensidad, lo que determina que haya baja prevalencia de *burnout*.

Estos resultados son congruentes con los obtenidos por Gil Monte y Peiró,⁶ y León Rubio, Cantero y León Pérez,¹³ quienes concluyeron que las condiciones de trabajo se relacionan de manera positiva con el síndrome de *burnout*, en un estudio realizado con profesores de la Universidad de Sevilla.

En este estudio se encontró *burnout* en la dimensión despersonalización en los dos sectores, tanto público como privado; estos resultados coinciden con el estudio realizado por Restrepo Ayala, Colorado Vargas y Cabrera Arana¹⁴ con docentes oficiales de Medellín, Colombia, prevaleciendo el agotamiento emocional y la despersonalización en ambos grupos.

El síndrome de *burnout* se relaciona con el número de horas trabajadas, con una mayor prevalencia entre los trabajadores que laboran más horas diarias.¹⁵ En el presente estudio, se encontró

que la dimensión despersonalización se presenta con mayor frecuencia en los docentes que laboran tiempo completo y que manifestaron pasar más del 75% de su tiempo con los beneficiarios de sus servicios; de igual manera presentaron mayor presencia de consecuencias físicas y sociales.

Existe una relación estadísticamente significativa (0.007) entre la variable independiente número de horas laboradas en la semana y la variable dependiente despersonalización, es decir que a mayor número de horas trabajadas en la semana hay mayor probabilidad de presentar el síndrome de *burnout* en el elemento despersonalización.

En este mismo sentido, existe una relación estadísticamente significativa (0.033) entre la variable independiente tiempo en la misma universidad y la variable dependiente despersonalización, es decir que a mayor tiempo en la misma institución hay mayor probabilidad de presentar el síndrome de *burnout* en esta dimensión.

Los resultados del MBI y los comentarios recolectados durante la investigación apuntan a que la principal causa atribuida al nivel de *burnout* es la cantidad de trabajo que pueden manejar los diferentes individuos, así se cuente con los recursos materiales y humanos para desarrollar las labores con los parámetros de calidad con que son evaluados en forma interna y externa, así como las múltiples labores en un solo individuo, que genera presiones y car-

gas de responsabilidad que a la larga deterioran su rendimiento.¹⁸

El estrés laboral en los profesionales de las instituciones que tienen trato directo con los usuarios de sus servicios, como los trabajadores del sector salud y el sector educativo, tiene su origen en una serie de variables físicas, psicológicas y sociales.¹⁶ Este estudio arrojó una presencia alta de consecuentes físicos y sociales.

En la Argentina, los estudios realizados por Neffa,¹⁷ en donde se analizaron las condiciones del medio ambiente y el trabajo, se destaca el deterioro en los profesores universitarios y demuestra que los docentes recurren frecuentemente a la automedicación, al consumo de analgésicos, calmantes, energizantes, vitaminas, entre otros.

El *burnout* no compromete el desempeño profesional, los sujetos que alcanzan una mayor productividad académica son los que informan mayor gravedad del síndrome.¹⁸ Este estudio encontró que los profesores del sector público, que tienen más años de experiencia laboral y más tiempo de trabajo en la institución universitaria y en el mismo cargo, muestran más alta despersonalización, consecuencias físicas, sociales y psicológicas que los profesores del sector privado.

En conclusión, los resultados obtenidos ponen de manifiesto que existen diferencias entre los profesores de los sectores público y privado, en los antecedentes del síndrome de *burnout*, en cuanto al apoyo recibido para rea-

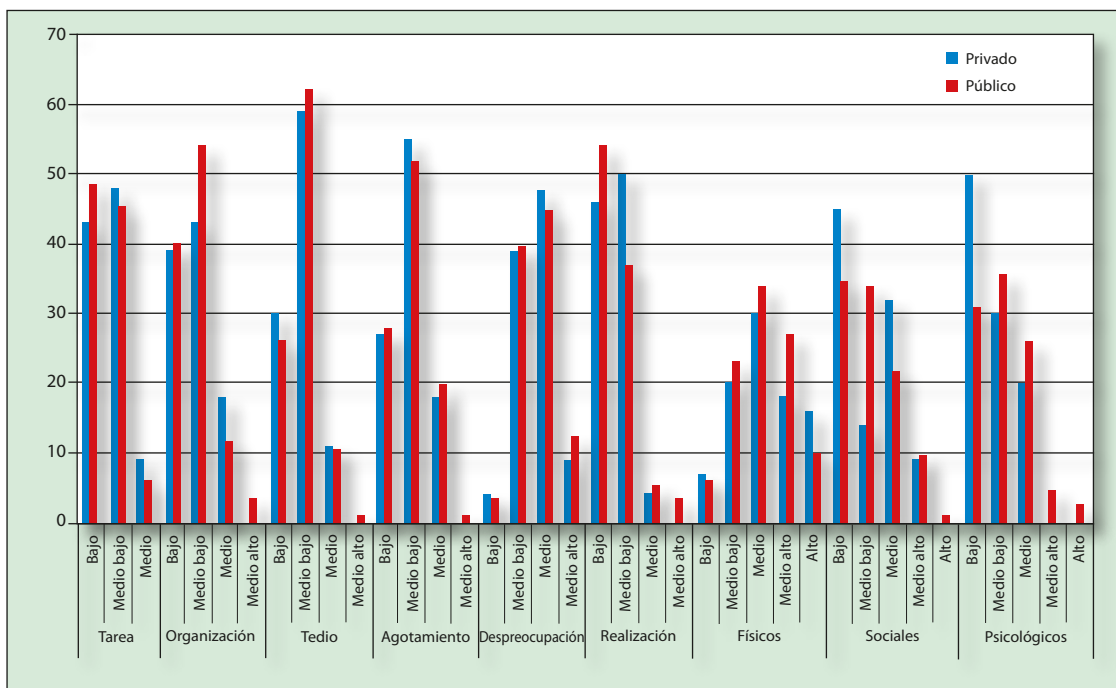


Figura 2. Comparación de dimensiones de los antecedentes, síndrome de *burnout* y consecuencias en la población de profesores de los sectores público y privado de Popayán, Colombia.

lizar su trabajo y el interés que éste les representa. En cuanto al síndrome propiamente dicho, en los dos sectores existe una baja tasa de presencia; sin embargo, se debe considerar una alta presencia de despersonalización, es decir, que han desarrollado actitudes de insensibilidad hacia los receptores de sus servicios, ya sean los estu-

diantes o los otros profesores. Aunque con porcentajes poco representativos, en los profesores del sector público se encontró agotamiento y falta de realización personal, es decir que un número reducido de profesores consideran que el trabajo les ofrece escasos retos. En los dos sectores se encontró una presencia importante de consecuen-

cias físicas y sociales que, en el tiempo, si no se intervienen, pueden predisponer a un estrés crónico y por ende a que se presente el síndrome de *burnout*. Sólo en el sector público se encontraron consecuencias psicológicas en los profesores, es decir que aducen su menor rendimiento a los problemas de su trabajo.

La autora no manifiesta conflictos de interés.

Copyright © Sociedad Iberoamericana de
Información Científica (SIIC), 2012
www.siicisalud.com

Bibliografía

1. Peiró JM, Bravo MJ. Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones* 15(2):137-146, 1999. <http://www.gestión.uchile.cl/detalle/documentos/1%20Peir%C3%B3-Bravo.doc> [consulta: 18 sep 2011].
2. Arana W. Contrato psicológico y equilibrio organizacional. *Managment*. [Documento en línea], 2007. <http://www.sht.com.ar/archivo/management/contrato.htm>. [consulta: 25 ene 2012]
3. Rifkin J. *El fin del trabajo*. México, Paidós, 1996.
4. Beck U. *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. España, Paidós Ibérica, 2000.
5. Maslach C. *Burnout: the cost of caring*. Nueva York, Prentice Hall, 1982.
6. Pines A, Aronson E, Kafry D. *Burnout: from tedium to personal growth*. New York, Free Press, 1981.
7. Fernández B, Roldán LM, Guerra A, Roldán T, Gutiérrez A, De las Mulas M. Prevalencia del síndrome de burnout en los anestesiólogos del Hospital Universitario Virgen Macarena de Sevilla. *Revista Española Anestesiología Reanim* 53:359-352, 2006.
8. Maslach C, Jackson SE. *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual Research*. 2nd edition, Palo Alto, University of California, Consulting Psychologists Press, 1986.
9. Bonola Jiménez A, Figueroa Rodríguez S. Productividad en el académico universitario frente al síndrome de burnout. *Psicología y Educación* 1(1):45-53, 2007.
10. Viloria H, Paredes M. *La adicción al trabajo* [pdf]. Estudio del síndrome de burnout o Desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes.

11. Educere Investigación No 17, 2002. <http://www.saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/educere/vol6num17/articulo3>. [consulta: 13 abr de 2008].
12. Moreno B, Garrosa E, González J, Gálvez M. La evaluación procesal del burnout o desgaste profesional: el cuestionario breve de burnout (CBB). En: Villarreal P, Guadalupe L. *Manual de escalas y cuestionarios iberoamericanos en psicología clínica y de la salud*. Bogotá, Psicom Editores, 2007.
13. León Rubio JM, Cantero FJ, León Pérez JM. Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de Psicología* 27 (2):518-525, 2011.
14. Restrepo Ayala NC, Colorado Vargas GO, Cabrera- Arana GA. Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Rev Salud Pública* 8(1):63-73, 2006.
15. Atance JC. Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en personal sanitario. *Rev Esp Salud Pública* 71(3), 1997.
16. Gil Monte PR, Peiró JM. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista Anales de Psicología, Universidad de Murcia, Murcia, España* 15(2):261-268, 1999.
17. Neffa J. *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires, LACSO, 2009.
18. Bonola Jiménez A, Figueroa Rodríguez S. Productividad en el académico universitario frente al síndrome de burnout. *Psicología y Educación* 1(1):45-53, 2007.